

# I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

## 3. OTRAS DISPOSICIONES

### Consejería de Trabajo y Política Social

#### **8952 Convenio colectivo de trabajo para las industrias de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales de la Región de Murcia para los años 2001, 2002 y 2003.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para captación, distribución, depuración y gestión de aguas (Código de convenio número 3000075), de ámbito sector, suscrito para la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 5-07-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 19-7-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del Mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia a 20 de julio de 2001.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resol. 20-9-99), El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

#### CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

Las presentes normas regirán en aquellas Empresas dedicadas a las actividades de captación, distribución, depuración y gestión de aguas potables y residuales.

Quedan expresamente excluidas de este Convenio las Empresas dedicadas a riegos.

##### Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo, que pertenecientes a las empresas y organismos públicos a quienes afecte el ámbito funcional y radiquen en la Región de Murcia.

##### Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal al servicio de las empresas u organismos públicos citados, que estén sujetos a las normas laborales vigentes.

##### Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2001, y tendrá una duración de tres años, a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2003.

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por igual tiempo si no se denuncia por alguna de las partes con un mes de antelación al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, estándose para el trámite de denuncia a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de prórroga se produciría una actualización de las retribuciones salariales equivalente al IPC del año anterior.

#### CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

##### Artículo 5.- CONTRATOS EVENTUALES.

Los contratos eventuales celebrados por la Empresa con trabajadores por circunstancias del mercado, acumulación o excesos de tareas podrán concertarse por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

##### Artículo 6.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO.

Se entenderán concertados contratos por obra o servicio, cuando se determine expresamente por parte de la Empresa la obra o servicio para la que se contrata al trabajador. El trabajador contratado bajo esta modalidad realizará las tareas que requiera el desarrollo de la obra o servicio para el que se contrató.

##### Artículo 7.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional 1ª de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la contratación indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

##### Artículo 8.- NORMA GENERAL.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de las Empresas, quienes deberán hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento, las Empresas adaptarán sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla, para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en

perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la direcciones de las Empresas asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente, y previa comunicación al delegado de los trabajadores.

#### Artículo 9.- PLANTILLA.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que las Empresas tienen encomendados.

Las Empresas crearán o suprimirán puestos de trabajo dentro de las necesidades de mejora de su explotación, siempre y cuando garantice el derecho al puesto de trabajo de los empleados afectados. No se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en las Empresas. Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del trabajador.

#### Artículo 10.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomienden y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

En el caso de que fuesen desempeñados por un trabajador tareas correspondientes a varios oficios o categorías profesionales, éste deberá ostentar aquella que resulte mejor remunerada, sin que ello signifique que deba dejar de realizar las de carácter inferior.

#### Artículo 11.- RENDIMIENTO.

1) Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.

2) Las remuneraciones que se establecen en el presente convenio colectivo corresponden a un rendimiento normal.

3) Para la determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.

4) La representación de los trabajadores legalmente constituidas en las Empresas tendrán, en las materias que se especifican en los anteriores párrafos, la intervención que reconoce la legislación vigente.

#### Artículo 12.- DEDICACIÓN PLENA AL TRABAJO.

Cuando sea posible la realización dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un sólo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo.

#### Artículo 13.- EJERCICIO DE MANDO.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y

la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo mando en las Empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

#### Artículo 14.- PRENDAS DE TRABAJO

La Dirección de las Empresas determinarán según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio.

Con carácter general y la salvedad del párrafo primero de este artículo, se entregarán o completarán al personal obrero las siguientes prendas:

- Dos monos en invierno.
- Dos pantalones y dos camisas de verano.
- Un impermeable y un par de botas.
- Dos pares de zapatos de calle al año, al personal lector-cobrador y de trabajo al personal de red de distribución.
- Un chaquetón de invierno.

Como mínimo se entregará en el mes de mayo un pantalón y una camisa de verano, y en el mes de septiembre un mono.

Dichas prendas de trabajo se renovarán a petición del trabajador según su uso y deterioro.

En el caso personal administrativo (auxiliar, oficial primera o segunda) o cualquier otro personal que preste servicios en la oficina para atender al cliente, la empresa podrá optar anualmente por:

- Entregar en cada temporada, invierno y veranos, 2 pantalones o faldas y 2 camisas.
- Compensar con la cantidad de 12.000 pesetas brutas anuales, retribuidas proporcionalmente en cada uno de los 12 meses normales para el año 2001 y en el mes de marzo para los años 2002 y 2003, en concepto de vestuario. Esta cantidad pactada será invariable para toda la vigencia del Convenio.

#### Artículo 15.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En el caso en que la Empresa fuese la interesada en que el trabajador efectúe dichos cursos de formación o perfeccionamiento profesional, será a cargo de la empresa el tiempo lectivo de los mismos.

### CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 16.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A efectos de clasificación profesional se seguirán las categorías y definiciones establecidas en el A c t u e r d o Marco, puntualizándose que para acceder a las categorías primera, segunda, tercera, cuarta y quinta del grupo del personal obrero, debe el trabajador hallarse en posesión de un oficio y desempeñarlo, o sea, que un oficial de tercera debe tener la formación profesional elemental de un oficio, el oficial de segunda de superar en formación, habilidad y

práctica al oficial de tercera y que el oficial de primera debe conocer y llevar a la práctica, las técnicas más depuradas de un oficio.

Quedan equiparadas las categorías de maquinista de riego de primera y de segunda respectivamente del grupo tercero, tercera y cuarta categoría, en el buen entendido, que a efectos de ascenso de categoría regirá a partir de los efectos del convenio del año 1985.

#### Artículo 17.- SUBJEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA

Cuando las circunstancias organizativas lo aconsejen, los oficiales de primera administrativo podrán ser nombrados subjefes de sección administrativa, siempre que el trabajador de su conformidad, sin que resulte modificada su situación en el escalafón, pasando a percibir el nivel retributivo de esa categoría superior. Este nombramiento faculta para el ejercicio del mando respecto al personal que tenga adscrito.

El nombramiento es de libre designación de la empresa.

#### Artículo 18.- ASCENSOS.

El personal ascenderá de categoría con arreglo al procedimiento que determina la vigente Ordenanza Laboral en su capítulo XI, artículo 73 a 82.

Los trabajadores que se incorporen a las plantillas afectadas por este convenio a partir del año 1985 promocionarán a los puestos de superior categoría, mediante la capacitación.

El tribunal que supervise dichos exámenes, integrará como mínimo a un representante de la parte social, con igual categoría o similar que la plaza o plazas, que se pretenden ocupar.

Dicho tribunal confeccionará, tanto las bases, como el baremo que se ha de exigir, y se publicarán los mismos con un período de 30 días.

Quedan derogados todos los ascensos automáticos previstos en los artículos 19 a 22 de la Ordenanza Laboral. No obstante, se establece un período transitorio para el personal ingresado antes de 1985 y que a 31 de diciembre de 1995 tengan una antigüedad en la categoría de 5 años como mínimo y de 8 años como máximo, que ascenderán únicamente si así les correspondiera.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

### CAPÍTULO V

#### **JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DIAS FESTIVOS, LICENCIAS Y ENFERMEDADES**

#### Artículo 19.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral efectiva para cada uno de los años de vigencia del Convenio, será de 1.760 horas, tanto en jornada partida como continuada.

Dentro del concepto efectivo se entenderá comprendido los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso («el bocadillo») y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria del trabajo, sean continuas o no.

El horario de trabajo se pactará de común acuerdo en cada Empresa entre la dirección de la misma y la representación de los trabajadores.

Aunque se estudiará el que cierto número de trabajadores, en los centros de trabajo que sea posible, libren los sábados, ordenando la jornada diaria al número de horas pactadas.

Las Empresas podrán flexibilizar la prestación laboral, con los límites que marca la Ley y hasta un máximo de 25 horas al año por trabajador, aumentando la jornada de trabajo diaria para el personal en régimen de jornada partida, continuada o turnos, por causas de reparación de averías, trabajos urgentes o imprevistos que alteren el correcto funcionamiento del Servicio.

Estas horas se compensarán por tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, agrupándose dichas horas para su disfrute por días completos y grupos de trabajadores que puedan ser sustituidos sin afectar el correcto funcionamiento del Servicio.

No será de aplicación la flexibilidad establecida en los tres párrafos anteriores, en el supuesto de excesos de jornada habitual originadas por los trabajadores desplazados de su centro de trabajo habitual.

#### Artículo 20.- TRABAJO DE TURNO.

Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, por lo que se establece el turno a prestar ocho horas cada uno, variándose cada semana el turno a prestar por los trabajadores, quienes disfrutarán del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiestas intersemanales.

Quienes no disfrutarán del descanso en fiestas intersemanales se procurará que libren un sábado o un domingo, y de no ser posible se pactará de común acuerdo una gratificación compensatoria.

Se establece un importe mínimo de 12.000 pesetas brutas mensuales, como gratificación compensatoria para los trabajadores a turnos, retribuyéndose con el concepto de Festivo Intersemanal y dicho importe absorberá y compensará cualquier importe que vinieran percibiendo los trabajadores, ya sea en concepto de festivo o compensación fiesta, garantizándose ad personam el importe superior a las 12.000 pesetas brutas mensuales, que será el tope del importe a absorber. Esta cantidad se revisará para el año 2002 y 2003 según del IPC Real.

#### Artículo 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter de Servicio Público que tienen las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al término de la jornada laboral, el trabajador deberá prolongarla hasta que la Empresa, en un máximo de 4 horas, determine su sustitución por otro trabajador, debiendo así mismo la Empresa concederle un permiso para que en horas habituales pueda el trabajador comer, bien en su domicilio o bien en el lugar de trabajo o sus proximidades. En todo caso el trabajador solamente se verá obligado a doblar el primer día de la anomalía, en el servicio.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, día o noche y las trabajadas en días festivos se abonarán para todas las categorías en las cantidades expresadas en la tabla inserta a tal efecto a continuación, las cantidades dispuestas en tablas para cada tipo de hora extra y categoría permanecerán invariable durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

HORAS CATEGORÍAS	EXTRAS NORMALES	HORAS EXTRAS	
		NOCTURNAS	FESTIVAS
Subcapataz	2.000	2.200	2.800
Oficial 1	1.800	1.975	2.500
Oficial 2	1.700	1.850	2.300
Oficial 3	1.600	1.700	2.250
Peón especialista	1.550	1.650	2.100
Peón	1.500	1.600	2.200

Se considerarán horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y estructurales las necesarias por períodos punta de producción, ausencia imprevistas, cambios de turno atención y prevención de averías u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de las naturaleza de la actividad de que se trate.

#### Artículo 22.- VACACIONES.

Los trabajadores de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajador la división en dos del período de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará, de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, dentro de los primeros tres meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Cada trabajador deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan, a tenor del tiempo trabajado.

#### Artículo 23.- DIAS FESTIVOS.

Los días festivos que regirán para el año 2001, 2002 y 2003, con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales. Los trabajadores que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos se abonarán según la tabla establecida en el artículo 21 del presente Convenio.

#### Artículo 24.- LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o intervención quirúrgica, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer

un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días, cuando el desplazamiento sea fuera de la región, o dentro de la misma región, sea plenamente justificado.

- Un día en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

- Un día de licencia en día laborable para el trabajador/a (Padres de familia), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos, que no se celebren en sus días libres.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes. Si algún empleado que trabaje en régimen de «turno», cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.

Los trabajadores avisando con antelación de tres días, disfrutarán encada uno de los años de vigencia de cuatro días y medio, de tal modo que deberán cubrirse siempre las necesidades de personal en los distintos centros de trabajo. Dichos días podrán ser acumulables a las vacaciones y no precisarán justificación. Dichos días se computarán como jornada efectiva de trabajo.

#### Artículo 25.- BAJAS POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE LABORAL.

1) Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor, debidamente justificadas facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2) Si la duración de la enfermedad es superior a los dos días naturales el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato para que éste la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja facultará a sí mismo a considerar la ausencia como injustificada.

### CAPÍTULO VI RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 26.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal, será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprenden todas las que anteriormente y que por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

#### Artículo 27.- NORMA GENERAL DE APLICACIÓN.

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso, lo son de carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del impuesto sobre la renta de la personas físicas, la

cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría laboral.

#### Artículo 28.- TABLAS SALARIALES.

Para el año 2001 son el resultado de aplicar un 3.5 % sobre las tablas definitivas del pasado año. Si el IPC real del año 2001 superase el 3.5 %, se calcularán unas nuevas tablas aplicando el IPC real del año 2001 sobre las tablas definitivas del año anterior. Una vez calculada la tabla salarial del 2001, de acuerdo con el párrafo anterior, se incrementará en 12.000 pesetas el salario bruto anual y el importe equivalente en el salario base mensual.

Para el año 2002 las tablas serán el resultado de aplicar sobre las tablas definitivas del año anterior, un incremento del IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2002 más 12.000 pesetas en el salario bruto anual y el importe equivalente en el salario base mensual. Este incremento se revisará en función de la variación que experimente el IPC real del año 2002, de acuerdo con el método expuesto en el apartado anterior para el año 2001.

Para el año 2003 las tablas serán el resultado de aplicar sobre las tablas definitivas del año anterior, un incremento del IPC teórico previsto por el Gobierno para el año 2003 más 12.000 pesetas en el salario bruto anual y el importe equivalente en el salario base mensual. Este incremento se revisará en función de la variación que experimente el IPC real del año 2003, de acuerdo con el método expuesto en el apartado anterior para el año 2001.

#### Artículo 29.- SALARIO BASE.

Salario base es el establecido en la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.

El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 30.- ANTIGÜEDAD

Es bien conocida por las partes firmantes del presente Convenio la repercusión que los deslizamientos salariales por el concepto de antigüedad, en su configuración dada hasta el 31 de diciembre de 1995, tenían en el incremento de la masa salarial global. Por ello, y con el fin de eliminar definitivamente esta problemática, se acuerda:

A) Los importes que por este concepto perciban los trabajadores a 31 de diciembre de 1995, tanto en la mensualidad como en las pagas extraordinarias, quedarán consolidados a nivel personal y, por tanto, fijos en su importe, incrementándose cada año en el porcentaje de incremento que tenga el salario base.

B) Las Empresas no vendrán obligadas a pagar por este concepto ningún importe al personal que ingrese en las

mismas a partir del 1 de enero de 1995. El personal que prestara sus servicios el 31 de diciembre de 1994 percibirá única y exclusivamente los importes por antigüedad señalados en el párrafo anterior.

C) Quedan sin aplicación todos los artículos de la Ordenanza Laboral del Agua que regulan la antigüedad, así como cualquier disposición convencional, acuerdo marco, pacto o costumbre, presente o futura, que se oponga o modifique lo dispuesto en este Convenio.

#### Artículo 31.- PREMIO VINCULACIÓN.

A partir del 1 de enero de 1996, se establece un «premio vinculación» anual, único para todas las categorías profesionales, consistente en el abono de la cantidad de bruta anual, pagadera en 12 mensualidades normales.

Durante la vigencia de este Convenio, se establece la cantidad de 6.600 pesetas brutas anuales, esto es, 550 pesetas mensuales.

A efectos del cómputo del tiempo para el pago del premio vinculación, el personal que prestara sus servicios en las Empresas con anterioridad al 31 de diciembre de 1995, empezará a cobrar el premio de vinculación a partir del mes de enero de 1996. Se considerará cumplido cada año, y por tanto se empezará a abonar el plus, el día primero de enero o el día primero de julio del año siguiente, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primero o segundo semestre del año anterior.

#### Artículo 32.- TOPES.

La acumulación de los incrementos por la suma de los conceptos de antigüedad regulado en el artículo 29 y del premio de vinculación regulado en el artículo 30 no podrá superar en ningún caso el 60% de salario base mensual de la categoría de cada trabajador.

#### Artículo 33.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

El complemento salarial de participación en beneficios consistirá en un quince por ciento de la suma de los conceptos salario base mensual y antigüedad mensual que pudiera cobrar cada trabajador en base al artículo 29 del presente Convenio.

Se percibirá en las doce pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 34.- COMPLEMENTO PERSONAL.

Las Empresas fijarán o modificarán en cada caso el concepto salarial complemento personal con carácter individual.

#### Artículo 35.- PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

#### Artículo 36.- PLUS TOXICIDAD.

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial. Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20 % del

salario base de la categoría profesional del trabajador, por un tiempo equivalente a 25 días mensuales.

#### Artículo 37.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año y consistirá cada una en el importe de una mensualidad de los conceptos salario base y antigüedad que pudiera corresponder a cada trabajador en base al artículo 29 del presente Convenio.

Dichas gratificaciones extraordinarias se devengarán por trimestres naturales y las fechas de pago de las mismas serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- b) El penúltimo día laborable del mes de junio.
- c) El penúltimo día laborable del mes de septiembre.
- d) El 15 de diciembre.

#### Artículo 38.- PRIMAS DE LECTURA Y COBRO

Se establece un seguro de riesgo y se seguirá negociando el criterio de compensación económico por cobro establecida en el artículo 31 del Convenio.

Estas primas tendrán el carácter de complemento salarial.

#### Artículo 39.- QUEBRANTO DE MONEDA.

En concepto de quebranto de moneda, el personal que ostente la categoría de cajeros y cobradores tendrán derecho a percibir la cantidad de 34.764 pesetas brutas anuales, o de 2.897 pesetas brutas mensuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Estos importe se actualizarán con el IPC real de cada año, habiéndose incrementado a cuenta para el año 2001 en un 3.5 %.

#### Artículo 40.- IMPORTE DE LAS DIETAS.

El trabajador que, por necesidades de la empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá por dietas:

- Dieta por almuerzo o cena: 2.537 pesetas.
- Dieta por habitación y desayuno: 5.239 pesetas.

Estos importes se actualizarán con el IPC real de cada año, habiéndose incrementado a cuenta para el año 2001 en un 3.5 %.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer, cenar o dormir, a la hora acostumbrada en su domicilio particular.

Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de las Empresas de facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

#### Artículo 41.- KILOMETRAJE.

Si el trabajador utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima de 24 pesetas por kilómetro.

#### Artículo 42.- AYUDA ESCOLAR

Cada trabajador con hijos en edad escolar y en concepto de ayuda percibirá en el mes de septiembre una cantidad establecida en 7.000 pesetas por el primer hijo y de 5.500 pesetas por cada uno de los siguientes. Las cantidades pactadas no se modificarán el segundo año de vigencia del Convenio.

Se tendrá derecho al percibo de esa cantidad desde que el niño cumpla 5 años hasta los 18 años.

#### Artículo 43.- DISPONIBILIDAD.

Considerando las distintas obligaciones que conlleva el concepto de disponibilidad, ya sea para el personal de planta o para el personal de red, se establecen las siguientes cantidades mínimas a percibir:

Personal de planta	18.161 pesetas al mes
Personal de red	26.074 pesetas al mes

Esta disponibilidad o retén, obligará tan sólo a los trabajadores que realmente la perciban y exclusivamente durante el período de tiempo que dure la guardia, obligando al trabajador a estar localizable.

Estos importe se actualizarán con el IPC real de cada año, habiéndose incrementado a cuenta para el año 2001 en un 3.5 %.

### CAPÍTULO VII RÉGIMEN ASISTENCIAL

#### Artículo 44.- CONCEPTO DE RÉGIMEN ASISTENCIAL.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas.

#### Artículo 45.- NATURALEZA DEL RÉGIMEN ASISTENCIAL

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo tiene la naturaleza de mejora voluntaria.

#### Artículo 46.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TRANSITORIA

En caso de incapacidad laboral transitoria debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad, común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social.

El plus tóxico, así como el peligroso, se abonará en accidente de trabajo y enfermedad profesional. En el caso de enfermedad común, se abonarán en la primera baja, con un máximo de 30 días.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad laboral transitoria, por parte de algún trabajador, la empresa, previo comunicado a la representación de los trabajadores legalmente constituida en la misma, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

**Artículo 47.- SEGURO DE ACCIDENTES**

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el trabajador preste servicios en la Empresa, ésta concertará a su cargo, y para todos los trabajadores afectados por el mismo, un seguro de accidentes laborales y extralaborales por 5.150.000 de pesetas para cada uno de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento
- Invalidez permanente total (para profesión habitual)
- Invalidez permanente absoluta
- Gran invalidez

A efectos de cobertura, se entenderá la situación de invalidez provisional como si el trabajador prestase servicios en la Empresa.

**Artículo 48.- JUBILACIÓN.**

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, a todo trabajador que se jubile dentro de los noventa días naturales siguientes a cumplir los 60, 61, 62, 63 y 64 años, le será abonada por la empresa la cantidad de 500.000 pesetas, 400.000 pesetas, 350.000 pesetas, 300.000 pesetas y 250.000 pesetas respectivamente. Estas cantidades se establecen para toda la vigencia del Convenio.

Los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años con el compromiso por parte de la empresa de contratar a un nuevo trabajador, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento. R.D. 1194/85 de 17 de julio.

La jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador tenga cubiertos los periodos de carencia precisos para acceder a la jubilación.

**Artículo 49.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, los trabajadores serán sometidos a una revisión médica por la Mutua Patronal o entidad que señale la Empresa.

**CAPÍTULO VIII****FUNCIONES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES****Artículo 50.- NORMA GENERAL.**

En lo que concierne a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores legalmente constituidos en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Leyes que lo desarrollan.

**Artículo 51.- DESCUENTO CUOTA SINDICAL.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán al trabajador de la empresa que designe la central sindical correspondiente.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

**CAPÍTULO IX  
CLÁUSULAS FINALES****Artículo 52.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN.**

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por 4 representantes de la empresa y 4 de los trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Dicha comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento con arreglo a la misma.

A esta comisión se someterán por escrito cuantas dudas puedan producir la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, y la comisión resolverá, contestando por escrito en el plazo de 30 días naturales desde la recepción de la solicitud. La opinión de las Empresas será única, así como la de los Sindicatos. En caso de que no haya acuerdo, el trabajador o trabajadores podrán entablar cuantas acciones legales estimen oportunas.

**Artículo 53.- COMPENSACIÓN Y GARANTÍA AD PERSONAN.**

Las retribuciones que establece el presente Convenio, contempladas anualmente, absorberán también en concepto anual, cuantas retribuciones perciban los trabajadores por todos los conceptos en sus respectivas empresas, respetándose «ad personam» los derechos económicos adquiridos que excedan de lo pactado en el presente Convenio.

**Artículo 54.- PRELACIÓN DE NORMAS.**

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, Acuerdo Marco y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

**Artículo 55.- ABSORCIÓN.**

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, es decir, la suma del salario base, antigüedad, participación en beneficios, así como complemento personal si lo hubiera, valorados en su cómputo anual absorberán automáticamente hasta donde alcancen, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

**Artículo 56.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente Convenio Colectivo, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.

#### Artículo 57.- DERECHOS SINDICALES.

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa, podrán acumular horas sindicales en cómputo anual, para poder asistir a cursos de Formación.

Estos cursos de Formación estarán debidamente justificados por aquellos Organismos y Entidades que las impartan.

#### Artículo 58.- CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.

Aquellas Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentre en situación económica de pérdidas o en circunstancias, reconocidas y constatadas por trabajadores y empresa, que puedan afectar a la competitividad de éstas (hechos que tendrán que acreditar), con el fin de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán desvincularse del incremento económico establecido en el presente Convenio, durante toda su vigencia.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la Empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de 30 días, desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. De no existir representantes de los trabajadores, la Empresa formulará directamente la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

-1) Memoria justificativa de la solicitud y documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de no vinculación.

-2) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el Seno de la Empresa, la cuestión se llevará a la Comisión Paritaria del Convenio o árbitro designado de común acuerdo, que será competente para resolver de forma definitiva y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria y los laudos arbitrales, serán irrecurribles y ejecutivos.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 52 del presente Convenio, se encargara de estudiar la adecuación de la clasificación de categorías, según lo mandatado por el Laudo del Sector, con el objeto de proponer nueva redacción a los actuales artículos 16, 17 y 18.

Cuando la Comisión haya obtenido el estudio final, propondrá a la Comisión negociadora las conclusiones obtenidas, para que esta decida su incorporación en el Convenio y posterior publicación.

Asimismo, la Comisión tratará de actualizar el texto Convenio, sin interferir en el contenido del mismo, con la pretensión de adecuar el texto a la legislación vigente.

#### CLÁUSULA TRANSITORIA

Los atrasos que hayan podido producirse desde el 1 de Enero del 2001, se harán efectivos dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma.

### TABLA SALARIAL AÑO 2001 CONVENIO PROVINCIAL DE MURCIA

GRUPO I	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	BASE	BRUTO	BASE	BRUTO
PERSONAL ANUAL	TECNICO	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL
	PESETAS	PESETAS	EUROS	EUROS
<b>Subgrupo 1º - Administrativos</b>				
Titulado de grado superior				
con jefatura	201.776 Pts	3.591.613 Pts	1.212,70 •	21.586,06 •
Titulado de grado superior	181.139 Pts	3.224.274 Pts	1.088,67 •	19.378,33 •
Titulado de grado medio con jefatura de servicio				
Titulados de grado medio	165.534 Pts	2.946.505 Pts	994,88 •	17.708,86 •
Jefes de Servicio				
Topógrafos 1ª delineantes	131.308 Pts	2.337.282 Pts	789,18 •	14.047,40 •
Proyectistas encargados de sección				
Topógrafos 2ª delineantes	115.423 Pts	2.054.529 Pts	693,71 •	12.348,04 •
Analistas de Laboratorio				
Inspectores				
Celadores de Obras				
Auxiliares técnicos	103.640 Pts	1.844.792 Pts	622,89 •	11.087,44 •
Ayudantes de laboratorio				
Calcadores				
<b>Subgrupo 2º- Auxiliares de oficina</b>				
<b>GRUPO II</b>				
	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	BASE	BRUTO	BASE	BRUTO
PERSONAL ADMINIST.	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	PESETAS	PESETAS	EUROS	EUROS
<b>Subgrupo 1º - Administrativos</b>				
Jefe de grupo	181.152 Pts	3.224.506 Pts	1.088,75 •	19.379,75 •
Jefes de sección				
o negociado	165.534 Pts	2.946.505 Pts	994,88 •	17.708,86 •
Jefes de delegación	131.308 Pts	2.337.282 Pts	789,18 •	14.047,40 •
Subjefes de sección o negociado				
Analistas de aplicación				
Oficiales 1ª	126.440 Pts	2.250.632 Pts	759,92 •	13.526,58 •
Programadores				
Oficiales 2ª	120.061 Pts	2.137.086 Pts	721,58 •	12.844,12 •
Operadores de ordenadores				
Auxiliares administrativos	112.759 Pts	2.007.110 Pts	677,70 •	12.063,06 •
Perforistas				
Aspirantes				
<b>Subgrupo 2º- Auxiliares de oficina</b>				
Encargados de cobradores	113.016 Pts	2.011.685 Pts	679,24 •	12.090,47 •
Encargados de auxiliares de caja				
Encargados de lectores				
Inspectores de suministros				
Encargados de almacén				

Cobradores	112.759 Pts	2.007.110 Pts	677,70 •	12.063,06 •
Auxiliares de caja				
Listeros				
Lectores				
Almaceneros				

Telefonistas	105.916 Pts	1.885.305 Pts	636,57 •	11.330,95 •
--------------	-------------	---------------	----------	-------------

GRUPO III	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	BASE	BRUTO	BASE	BRUTO
PERSONAL OBRERO	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	PESETAS	PESETAS	EUROS	EUROS

Capataz	148.035 Pts	2.635.023 Pts	889,71 •	15.836,84 •
---------	-------------	---------------	----------	-------------

Encargado de taller  
Grupo montador  
Mecánico electricista

Subcapataz	140.127 Pts	2.494.261 Pts	842,18 •	14.990,80 •
------------	-------------	---------------	----------	-------------

Oficial 1ª	126.440 Pts	2.250.632 Pts	759,92 •	13.526,58 •
------------	-------------	---------------	----------	-------------

Oficial 2ª	120.061 Pts	2.137.086 Pts	721,58 •	12.844,12 •
------------	-------------	---------------	----------	-------------

Oficial 3ª	112.759 Pts	2.007.110 Pts	677,70 •	12.063,06 •
------------	-------------	---------------	----------	-------------

Especialistas	108.217 Pts	1.926.263 Pts	650,40 •	11.577,12 •
---------------	-------------	---------------	----------	-------------

Peones	103.599 Pts	1.844.062 Pts	622,64 •	11.082,99 •
--------	-------------	---------------	----------	-------------

Aprendices 3 y 4 año

GRUPO IV	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	BASE	BRUTO	BASE	BRUTO
PERSONAL SUBALTERNO	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	PESETAS	PESETAS	EUROS	EUROS

Conserjes	103.640 Pts	1.844.792 Pts	622,89 •	11.087,44 •
-----------	-------------	---------------	----------	-------------

Porteros	97.865 Pts	1.741.997 Pts	588,18 •	10.469,60 •
----------	------------	---------------	----------	-------------

Ordenanzas  
Guardas - Vigilantes  
Serenos

Personal de limpieza	97.865 Pts	1.741.997 Pts	588,18 •	10.469,60 •
----------------------	------------	---------------	----------	-------------

## 4. ANUNCIOS

Consejería de Trabajo y Política Social  
I.S.S.O.R.M.

### 9058 Anuncio de licitación de contrato de obras.

#### 1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio Económico y de Contratación.

c) Número de expediente: CT.01.OB.UR. 288.

#### 2. Objeto del contrato.

a) Descripción del objeto: «Remodelación de exteriores de módulo residencial en el Centro Ocupacional Los Olivos de Cieza (Murcia)».

b) División por lotes y número: sin división por lotes.

c) Lugar de ejecución: En el propio centro.

d) Plazo de ejecución: Tres meses.

#### 3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Subasta.

#### 4. Presupuesto base de licitación.

Importe total: 15.263.210 pesetas (91.734'34 euros).

#### 5. Garantías.

Provisional: No se exige.

#### 6. Obtención de documentos e información.

a) En la propia oficina de la Sección de Contratación de este Instituto. Internet: [www.carm.es](http://www.carm.es) (contratación pública).

b) Y además de la propia Oficina Administrativa antes indicada, se podrán facilitar a través de cualquiera de los establecimientos de Papelería/s Técnica/s abiertos al público en la Región de Murcia y que así lo recaben y gestionen a su cargo.

c) Fecha límite de obtención de documentos e información: Hasta el mismo día en que finalice el plazo de presentación de ofertas.

7. Requisitos específicos del contratista: No se requiere.

#### 8. Presentación de ofertas o de las solicitudes de participación.

a) Fecha límite de presentación: Durante un plazo de trece (13) días naturales contados a partir del día siguiente de la publicación del presente anuncio y hasta las 14,30 horas del último día de plazo. Si dicho plazo finalizase en sábado, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: La establecida en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) Lugar de presentación: Sección de Contratación.

1.º Entidad: Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

2.º Domicilio: C/ Alonso Espejo, s/n. Vistalegre.

3.º Localidad y código postal: 30007-Murcia.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Veinte (20) días.

e) Admisión de variantes: No se admiten.

#### 9. Apertura de las ofertas.

a) Entidad: Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia.

b) Domicilio: C/ Alonso Espejo, s/n. Vistalegre.

c) Localidad de Murcia.

d) Fecha: Al quinto día hábil siguiente al de finalización del plazo de presentación, salvo que se hayan presentado ofertas por correo, en cuyo caso el plazo de apertura se realizará el undécimo día o, en su caso, el siguiente hábil.

e) Hora: 13 horas.

10. Otras informaciones: Ninguna.

#### 11. Gastos de anuncios:

Resultan incluidos en el citado presupuesto global y, por tanto, serán todos a cargo y cuenta del/los adjudicatario/s.

Murcia, 13 de agosto de 2001.—Por la Dirección del I.S.S.O.R.M., **Mercedes Navarro Carrió**.